

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Overenskomstfornyelsen 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industri- og VVS-overenskomsten for en 3-årig periode.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

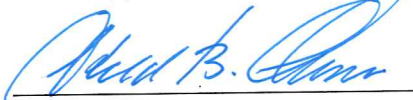
Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling. Parterne er i den forbindelse enige om, i forbindelse med indskrivningen af nye og ændrede bestemmelser i overenskomsten, at foretage den nødvendige sproglige og systematiske redigering.

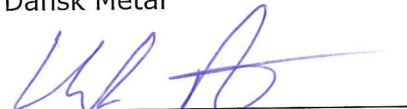
- 0 Forsideprotokollat
- 1 Protokollat om ændringer i § 42 i forbindelse med indregning af smudstillæg og tillæg for skiftende arbejdssteder i lønnen
- 2 Protokollat om grundlag for pensionsberegning
- 3 Protokollat om listepriser for værnefordøj
- 4 Protokollat om lærlingeløn og merit
- 5 Protokollat om betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov
- 6 Protokollat om lønforhold og betalingssatser
- 7 Månedsvist lønudbetaling til timelønnede medarbejdere
- 8 Protokollat om pension af sygeferiepenge
- 9 Protokollat om arbejde på ikke kystnære havvindmøller
- 10 Protokollat om den grønne omstilling
- 11 Protokollat vedr. AL-efteruddannelse og AL-kompetenceudvikling
- 12 Produktivitetstillæg
- 13 Protokollat om ændring af Bilag 36
- 14 Protokollat om revision af fagretlige mødereglere
- 15 Protokollat om lærlingebestemmelser
- 16 Protokollat om bidrag til uddannelsesfond
- 17 Protokollat om pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer
- 18 Bilag om ansættelsesaftale
- 19 Protokollat om forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved søgne-helligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage
- 20 Protokollat om afholdelse af ferie i timer
- 21 Protokollat om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
- 22 Protokollat om forhøjelse af fritvalgskonto og den lokale lønforhandling
- 23 Protokollat om databeskyttelse
- 24 Protokollat om øvrige overenskomstekster om samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed

- 25 Protokollat om Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- 26 Protokollat om pension til lærlinge og elever
- 27 Protokollat om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkontoen for nyindmeldte virksomheder
- 28 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
- 29 Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter
- 30 Protokollat om udvalgsarbejde om arbejdsudleje
- 31 Protokollat om rådighedstjeneste
- 32 Protokollat om ferie for off-shore medarbejdere
- 33 Protokollat om sygeløn
- 34 Protokollat om langtidssyge weekendarbejdere og skifteholdsarbejdere
- 35 Protokollat om Bilag 14
- 36 Protokollat om Bilag 29
- 37 Protokollat om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
- 38 Protokollat om overgang til nyt ferieår
- 39 Protokollat om øremærket forældreorlov
- 40 Protokollat om ændring af bestemmelser om ferie

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Ændringer i § 42 i forbindelse med indregning af tillæg for smuds og/eller skiftende arbejdssteder i timelønnen

Parterne er enige om, arbejdsgiver efter lokalaftale kan indregne smudstillæg iht. Industri- og VVS-overenskomstens § 42, stk. 1 punkt 1 og tillæg for skiftende arbejdssteder i henhold til § 42 stk. 6 i medarbejderens timeløn, således at medarbejderen på samtlige timer modtager smudstillæg uden at betingelserne herfor er opfyldt, Tilsvarende gælder den daglige betaling iht. punkt § 42, stk. 6 om tillæg for skiftende arbejdssteder. Som følge heraf tilføjes § 42 stk. 1 punkt 1 følgende ordlyd:

"Efter lokalaftale kan arbejdsgiveren som fast del af timelønnen indregne smudstillæg iht. § 42, stk. 1 og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder iht. § 42 stk. 6 i medarbejderens timeløn. Dette skal fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt eller tillæg til ansættelseskontrakten. Hvis det efter nærværende bestemmelse aftales at tillægget i medarbejderens timeløn, skal det betales under sygdom iht. § 42 stk. 1 punkt 4. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende."

I § 42, stk. 1 indsættes som nyt punkt:

Smudstillæg

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. marts 2019 på kr. 9,60

Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på dagløns- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyr og olieledninger.
3. Kedler.
4. Beholdere.
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre.
6. Spildevandsledninger.
7. Gennemløbsbrønde.
8. Kloakker.
9. Urinals og klosetskåle.

Øvrige arbejdsområder:

1. Nedtagning af rør i gamle kedel- og teknikrum.
2. Nedtagning af gamle afløbsrør.
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler.
4. Arbejde i brønde.

Endvidere ændres § 42, stk. 4, pkt. 3 næstsidste afsnit, sidste punktum:

Opnået anciennitet vedr. ret til ovenstående fratrædelsesgodtgørelse overføres kun ved genansættelse inden for 4 uger.

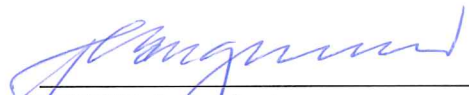
Anmærkning: Medarbejdere, der oppebærer fratrædelsesgodtgørelse, og genansættes efter 4 uger, indtræder i anciennitet jfr. § 36 stk. 5, men har først krav på godtgørelse, når betingelserne i pkt. 3, første afsnit er opfyldt.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

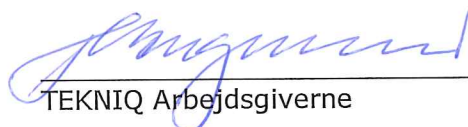
Grundlaget for pensionsberegningen

Parterne er enige om, at ordet "bruttoløn" i stk. 3 i overenskomstens bilag 2 om bidrag til Industriens Pension ændres til "skattepligtige løn".

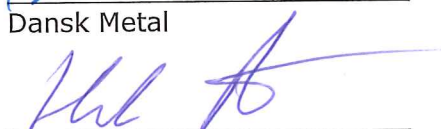
Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

PROTOKOLLAT

om


listepriser for værnefodtøj

Parterne er enige om, at listepriserne for værnefodtøj reguleres på følgende måde i overenskomstens bilag 9, stk. 7:

Listepriser pr. 1. marts 2020 udgør:

Listepris I (træsko):	502,00 kr.
Listepris II (sko):	796,00 kr.
Listepris III (støvler):	933,00 kr.

Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lærlingeløn og merit

I lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge § 8, stk. 4 ændres sidste punktum

fra:

"Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser."

til:

"Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser."

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering."

Glostrup, den 12. marts 2020



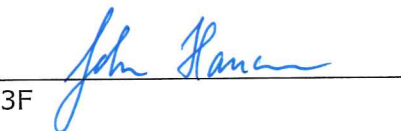
Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Anmærkning vedr. plejeorlov i relation til § 36 stk. 8 punkt 1

Parterne er enige om, at der i relation til § 36 stk. 8 punkt 1 indsættes en anmærkning.

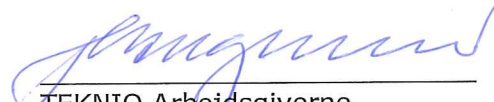
Anmærkning:

Ved fratrædelse i forbindelse med plejeorlov, betragtes det som "uden egen skyld".

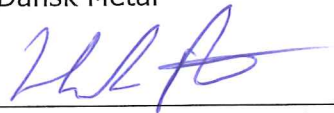
Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde

De i Industri- og VVS-Overenskomstens § 27 nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2020
for voksne arbejdere kr. 122,15
for arbejdere under 18 år kr. 70,35

pr. 1. marts 2021
for voksne arbejdere kr. 124,65
for arbejdere under 18 år kr. 71,80

pr. 1. marts 2022
for voksne arbejdere kr. 127,15
for arbejdere under 18 år kr. 73,20

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

III. Fratrædelsesgodtgørelse iht. § 42 stk. 4 punkt 3

Ved opsigelse af en medarbejder med 9 måneders anciennitet betales, senest 4 uger efter opsigelsen, en fratrædelsesgodtgørelse:

Pr. 1. marts 2020	9.376,05 kr.
Pr. 1. marts 2021	9.526,10 kr.
Pr. 1. marts 2022	9.678,50 kr.

Har medarbejderen 3 års anciennitet, betales yderligere en godtgørelse:

Pr. 1. marts 2020	2.412,90 kr.
Pr. 1. marts 2021	2.451,50 kr.
Pr. 1. marts 2022	2.490,70 kr.

IV. Overenskomsternes elev- og lærlingesatser


Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Glostrup, den 12. marts 2020




Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Parterne er enige om, at der i Industri- og VVS-overenskomsten § 41 som nyt stk. 2 indsættes:

Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

"Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles skriftligt med mindst 2 måneders varsel.

Der udbetales et acotobeløb svarende til en 14 dages løn på det tidspunkt, 14-dageslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acotobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Medmindre andet aftales opgøres timer, tillægsydelse mv., til og med den lønningsuge hvori den 20. i hver måned indgår, således at udbetaling kan finde sted som ovenfor anført.

Medarbejderen oplyses skriftligt om periodisering for lønberegningen.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.


Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

Punkt 2 om lønseddel bliver herefter til punkt 3 og så fremdeles.


Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F



TEKNIQ Arbejdsgiverne

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

PROTOKOLLAT

om

pension af sygeferiepenge

Når virksomheder udbetaler sygeferiegodtgørelse jf. ferielovens § 25, skal der beregnes pensionsbidrag af sygeferiepengene. Såvel virksomhed som medarbejdere skal betale pension af sygeferiepengene. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, er der ikke noget at trække medarbejderens bidrag i.

På den baggrund har parterne aftalt, at medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Nedenstående tekst indskrives i overenskomstens bilag 2, nyt stk. 5 (stk. 5 ændres til stk. 6 osv.)

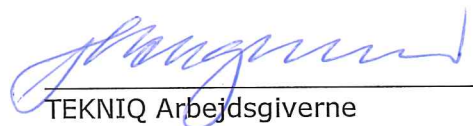
"Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. overenskomstens bilag 2. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne."

Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ikke kystnære havvindmøller

Parterne er enige om at tilpasse overenskomstens protokollat om offshore (bilag 12) således, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på ikke kystnære havvindmøller - efter reglen i § 8 stk. 7 kan fravige overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund indsættes der et nyt stk. 10 i bilag 12 med følgende tekst:

"Stk. 10 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 8, stk. 7 fravige overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land."

Samtidig ændres protokollatets overskrift til "Protokollat om offshore og arbejde på ikke kystnære havvindmøller"

Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående bestemmelse er jf. bekendtgørelsens § 21 betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående bestemmelse i ovennævnte protokollat følgende som stk. 10:

"

Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

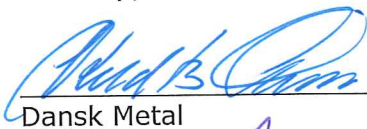
Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en

tillidsrepræsentant, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 8 stk. 7 fravige overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land."

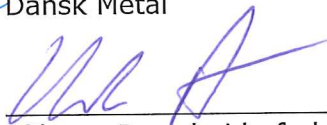
Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

Uanset hvilken af ovenstående bestemmelser, der træder i kraft, rykker nuværende stk. 10 til stk. 11.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat vedrørende Grøn omstilling

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. Metalindustri- og VVS-branchen har en central rolle i denne udvikling.

Fossile brændsler skal erstattes af grøn energi. Energiforbruget skal minimeres og gøres mere fleksibelt. Det kræver moderne installation. Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til såvel økonomi som komfort.

Metalindustri- og VVS-branchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Glostrup, den 12. marts 2020




Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende AL Efteruddannelse og AL Kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at AL-kompetenceudviklingskontoen og AL-uddannelsesfonden yder væsentlige bidrag til branchens udvikling, navnlig på uddannelsesområdet.

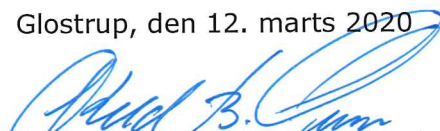
Parterne ønsker at vurdere, om fondenes aktiviteter kan skabe endnu mere værdi og nedsætte et udvalg, der skal se på fondens/kontoens administration og regelsæt med henblik på at nå frem til forslag til effektivisering og forenkling.

Udvalget skal endvidere komme med forslag om, hvordan kompetencekontoen i højere grad anvendes for at fremme efteruddannelse til gavn for medarbejderne og virksomheden. Forslagene skal respektere, at virksomheden bærer udgiften, når en medarbejder sendes på kursus på virksomhedens foranledning. Målet er at tilskynde til et samarbejde om efteruddannelse. Endvidere skal der udarbejdes nærmere regler om aftalt uddannelse.

Overenskomstparterne kan på grundlag af udvalgets arbejde aftale ændringer i reglerne om Kompetencekontoen.

Udvalget skal færdiggøre sit arbejde i 2020.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

produktivitetstillæg

Parterne er enige om at ændre nedenstående om servicetillæg:

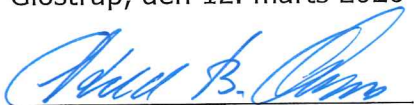
Punkt 3 - Lønforhold

Stk. 3: Produktivitetstillæg

Der betales produktivitetstillæg på 10 kr. Tillægget udbetales pr. produktive time.

Dog betragtes tillægget som medregnet, når timebetaling overstiger minimalløn plus produktivitetstillæg.


Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

P R O T O K O L L A T

om

bilag 36

Parterne er enige om, at følgende erstatter nuværende tekst i bilag 36:

"Opkrævning af bidrag til fonde og konto fra virksomheder med tiltrædelsesaftale samt fra udmeldte virksomheder inden for overenskomstens dækningsområde"

Tiltrædelsesaftaler

For tiltrædelsesaftaler gælder, at der indbetales bidrag til Den Særlige Efteruddannelsesfond og Den Særlige Kompetenceudviklingskonto, der er etableret og administreret af forbundene, i stedet for henholdsvis AL Efteruddannelse og AL-Kompetenceudviklingskonto.

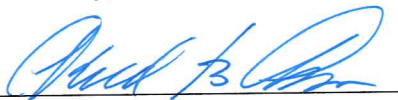
De aftalte beløb, der skal opkræves fra virksomhederne, kan omregnes til en procentsats af den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere. Satsen sikrer således, at den samlede gennemsnitlige indbetaling udgør de til enhver tid aftalte beløb.

Betaling af bidrag til fonde og konto, der følger af tiltrædelsesaftaler, tillægges et af organisationerne fastsat administrationsgebyr, der pt. udgør 30 %.

Bidragene opkræves halvårligt i marts og september.

Tilsvarende er gældende for virksomheder, som er udmeldt af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og som ikke har meldt sig ind i en anden DA-arbejdsgiverforening og derved bliver omfattet af anden uddannelses- og/eller kompetencefond. Disse virksomheder vil fra udmeldestidspunktet være omfattet af Den Særlige Efteruddannelsesfond og Den Særlige Kompetenceudviklingskonto, der er etableret og administreret af forbundene.

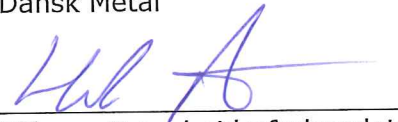
Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Revision af fagretlige møderegler

Parterne har drøftet spørgsmålet om den mest hensigtsmæssige udformning af overenskomsternes regler om tvistløsning.


Parterne er enige om, at det fagretlige system fortsat er et hurtigt, effektivt og sikkert system til håndtering af de tvister, der opstår lokalt på arbejdspladserne. Det gælder såvel i enkeltsager, som i sager af mere principiel rækkevidde.

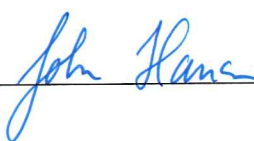
På denne baggrund er parterne blevet enige om, at overenskomstens bilag 11, § 1, stk. 1, erstattes af følgende:

"Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes hurtigst muligt og afsluttes inden 10 dage."

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

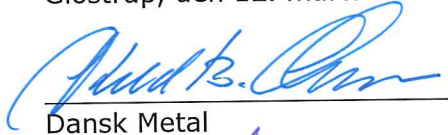
vedrørende

Lærlingebestemmelser

Parterne er enige om, at overenskomstens lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge fuldt og helt revideres og reguleres i overensstemmelse med ændringerne på området for Industriens Uddannelser, dog med undtagelse af reglerne om fritvalgsordning.

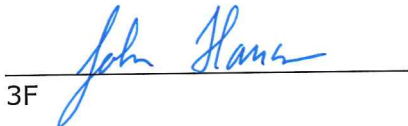
Parterne er endvidere enige om, at overenskomstens lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne fuldt og helt revideres og reguleres i overensstemmelse med ændringerne på området for VVS-uddannelserne, dog med undtagelse af reglerne om fritvalgsordning.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Bidrag til Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at bidraget til Uddannelsesfonden pr. 1. marts 2020 hæves med 5 øre pr. time.

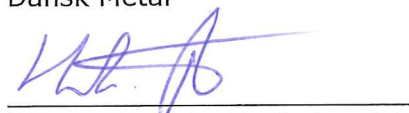
Glostrup, den 12. marts 2020



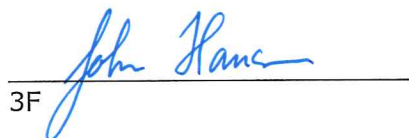
Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

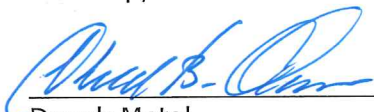
om

Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer


Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparring.

Parterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i regi af Industriens Pension, med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

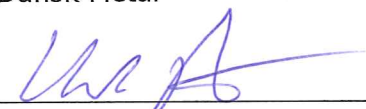
Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

bilag om Ansættelsesaftale

Overenskomstens bilag 18 formuleres som følgende:

"Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i § 36, stk. 1, eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.

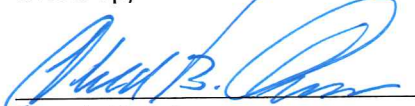
Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Arbejdsgiverne. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Arbejdsgiverne, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst af arbejdstageren. Anmærkning: Hvis en medarbejder, ansat før 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.

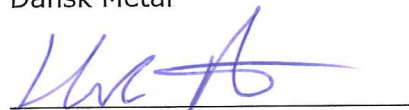
Såfremt der indgås en optrappingsordning vedr. fritvalg, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrappingsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrappingsordning vedrørende pension."

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, som skal gennemgå og i fornødent omfang redigere standardansættelseskontrakterne i overenskomsten.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage

Parterne er enige om, at der i Industri- og VVS-Overenskomstens § 9, stk. 2, og § 17, stk. 4., litra a, b og c, indsættes følgende tekst om forholdsmæssig reduktion:

"Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end en 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank."

Glostrup, den 12. marts 2020


 Dansk Metal


 TEKNIQ Arbejdsgiverne


 Blik- og Rørarbejderforbundet


 3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer.

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt stykke i overenskomstens § 40 med følgende tekst:


Stk. X: Afholdelse af ferie i timer


Der kan træffes skriftlig lokalaftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension eller at få udbetalt bidraget.

Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse erstatter efter Industri- og VVS- Overenskomsten bilag 2, stk 4.

"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (Såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

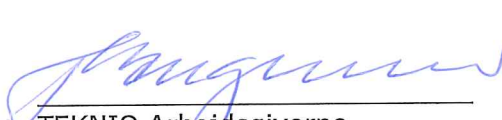
Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen."

Bestemmelsen gælder for medarbejdere der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere.

Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Forhøjelse af fritvalgskonto og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i parternes overenskomster, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til fritvalgskontoen. Og når betalingen hertil stiger, stiger virksomhedens omkostninger. Det samme gør medarbejderens løn.

Parterne finder det derfor naturligt, at man medregner de heraf følgende omkostningsstigninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger eller lønvurderinger.

Parterne er derfor enige om, at der i Industri- og VVS-overenskomstens § 27, stk. 2, indsættes følgende nye tekst som nyt afsnit:

"Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger."

Parterne er enige om, at bidraget til fritvalgskontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. overenskomstens § 30, stk. 2 - også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen jf. nedenfor

Parterne har som følge heraf aftalt, at Industri- og VVS-overenskomstens § 30, stk. 2, erstattes af følgende:

"

Stk. 2

På kontoen indsættes:

1. 4 % af den ferieberettigede løn (dækker betaling for SH-dage; indsættes ikke for medarbejdere, der har krav på løn på SH-dage)
2. 2,5 % af den ferieberettigede løn (dækker betaling for feriefridage)
3. + 4,0 % af den ferieberettigede løn
4. *Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Punkt 3 udgør herefter 5%.*

Dette bidrag reguleres:

- 1. marts 2021 til 2,0 % Punkt 3 udgør herefter 6%*
 - 1. marts 2022 til 3,0 % Punkt 3 udgør herefter 7%*
5. *De lokale parter kan aftale, at bidraget efter nr. 3 og/eller nr. 4, kan udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 2, nr. 4, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.


Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgskontoens muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.


På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under længerevarende sygdom jf. § 40, stk. 12 indsættes der 2,5 % på fritvalgskontoen."

Som konsekvens af ovenstående er parterne enige om, at sætningen "Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestående på fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn" i overenskomstens § 30, stk. 5 udgår.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

Bilag om databeskyttelse

Parterne er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Glostrup, den 12. marts 2020

Dansk Metal

Blik- og Rørarbejderforbundet

3F

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Øvrige overenskomsttekster om samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed

Øvrige overenskomsttekster om samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed

Parterne er enige om, at der i tillidsrepræsentantbestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten kap. A indarbejdes en oversigt over øvrige overenskomsttekster, hvor samarbejdet mellem tillidsrepræsentant og virksomhed nævnes.

Efter Industri- og VVS-overenskomsten § 4, stk. 10 indsættes som nyt punkt:

Stk. 10

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 8 *Lokalaftaler*
- § 9 stk. 5 *Varierende ugentlig arbejdstid*
- § 16 *Overarbejde*
- § 29, stk. 2 punkt 2. *Akkord*
- § 42 stk. 1 punkt 3 *Zonepenge*
- § 42 stk. 5 punkt 3 *Rådighedsvagt*
- Bilag 34 *Uddannelsesplanlægning*
- Bilag 11 § 1 punkt 2 *Lokalforhandling*
- Bilag 6 *AL-Kompetence*
- Bilag 7 *Arbejdsfordeling*
- Bilag 10 *Lokale samarbejde*
- Bilag 13 stk. 5 *Funktionærlignende ansættelser*
- Bilag 19 *Vikarbureauer*
- Bilag 21 stk. 5 *Sikkerhed-og sundhedsarbejdet*
- Bilag 35 stk. 3 *Aftale om fleksjob*

Lærlingebestemmelser med bilag:

- § 2, stk. 3. *Talsmand*
- Bilag 3 *Regler for faglig anerkendelse*

Listen er ikke udtømmende.

Den samlede opstilling af tillidsrepræsentantbestemmelser medfører ikke indholdsmæssige ændringer.

Parterne er yderligere enige om, at overenskomstparterne i den elektroniske udgave af Industri- og VVS-overenskomsten understøtter oplistningen med direkte links til de pågældende paragraffer og bilag, hvor tillidsrepræsentanternes regler og rettigheder er yderlig reguleret.


Glostrup, den 12. marts 2020

Dansk Metal



Blik- og Rørarbejderforbundet

3F





TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Parterne er på den baggrund enige om, at rettighederne efter overenskomstens § 36, stk. 7, nr. 2 og 3, bortset fra retten til løn fra virksomheden, kan anvendes indtil 3 måneder efter udløbet af opsigelsesvarslet på betingelse af, at

- Kursusdeltagelsen i videst mulige omfang er forsøgt afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomheden skal medvirke til. AL efteruddannelse kan kræve dokumentation fra begge parter.
- Medarbejderen har søgt og modtaget tilsagn fra AL Efteruddannelse om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra AL Efteruddannelse viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

Tilskud ydes inden for de økonomiske rammer af den af parterne nedsatte efteruddannelseskonto med forskellen mellem 85 % af lønnen og offentlig uddannelsesgodtgørelse.

Ovenstående indsættes i overenskomsten under forudsætning af, at der lovgivningsmæssigt etableres rammer, der gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingskonto til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

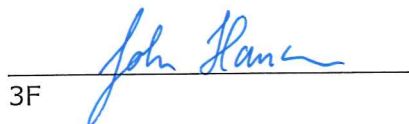
§ 42, stk. 4, pkt. 3 sidste afsnit udgår.

Glostrup, den 12. marts 2020

Dansk Metal



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F



TEKNIQ Arbejdsgiverne

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

pension til lærlinge og elever

Parterne er enige om, at lærlinge og elever omfattet af overenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen – i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i lærlingebestemmelsernes § 13 og lærlingebestemmelser for VVS-uddannelsernes afsnit om "Løn- og arbejdsforhold", stk. 11.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i ovennævnte overenskomster for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 % henholdsvis 2 % til 8 % henholdsvis 4 % - i alt 12 % - og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Som følge heraf ændres lærlingebestemmelsernes § 13 og lærlingebestemmelser for VVS-uddannelsernes afsnit om "Løn- og arbejdsforhold", stk. 9:

"Stk. 1

1.1 Lærlinge omfattes af pensionsordningen i overenskomstens bilag 2, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

1.2 I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 7.

1.3 Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i overenskomstens bilag 2.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.

Stk. 5

Lærlinge, der er over 18 år og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 7

Lærlinge, der ikke – bortset fra stk. 1.2 - allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:


....

Stk. 8

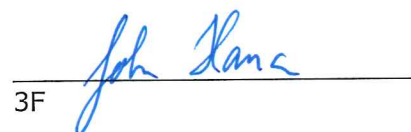
Satsen i stk. 1.2 forhøjes til satserne i overenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18- og 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 7 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåden."

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at teksten i Industri- og VVS-Overenskomstens § 46 stk. 3 ændres til følgende:

1. *Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 30, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen jf. § 27 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 30 stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 30 stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 30 stk. 2.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundet efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.
5. *En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.*

Anm.

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 38, stk. 9."

Parterne er enige om, at der i Industri- og VVS-Overenskomsten bilag 1 indsættes et nyt stk. 2 med følgende ordlyd:

"Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidragene til overenskomstens uddannelsesfonde, jf. bilag 1, 10 og 31, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgiverne-meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundet efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i henholdsvis Industri- og VVS-Overenskomsten, skal tages højde for, at der efter henholdsvis Industri- og VVS-Overenskomsten § 30, stk. 2, ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgskontoen.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af § 46, stk. 3 i overenskomstperioden


Parterne er enige om, at Industri- og VVS-Overenskomsten § 46, stk. 3 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgskontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgskontoen. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgskontoen. Optrapningen sker over 3 år."

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til at deltage i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Aftalen indsættes som bilag i overenskomsten.

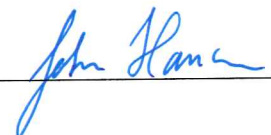
Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

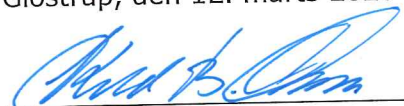
Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i overenskomstens § 4, stk. 2. Afsnittet indsættes efter bestemmelsens eksisterende tekst og har følgende ordlyd:

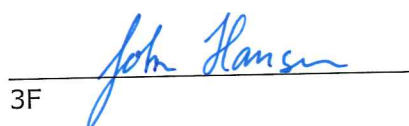
"Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten."

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden løbende skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå overenskomsten, træder udvalget sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

Udvalget nedsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingen og virker overenskomstperioden ud, eller indtil parterne i enighed beslutter at afslutte arbejdet.


Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Rådighedsvagt

Parterne er med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 enige om, at det lokalt skal være muligt at aftale, at der for deformer for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Parterne er endvidere enige om, at der i Industri- og WS-overenskomstens indsættes et nyt bilag med følgende tekst:

"4.2: Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Arbejdsgiveren og medarbejderne kan indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.


Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

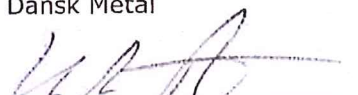
Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

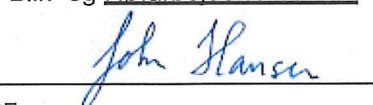
På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til § 8.

Glostrup, den 12. marts 2020


 Dansk Metal


 Blik- og Røfarbejderforbundet


 John Hansen


 TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ferie for offshore medarbejdere bilag 12 stk. 6

1.

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at tilpasse den nuværende bestemmelse om ferie for medarbejdere, der arbejder offshore således, at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes:

Der er derfor enighed om, at der efter Industri- og VVS-overenskomstens bilag 12, stk. 6 tilføjes:

"Med virkning fra 1. september 2020 kan medarbejderen, i det omfang der ikke er optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholde betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7."

Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

sygeløn

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 33, stk. 1, 1. og 2. afsnit affattes således:

"Til medarbejdere har 6 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg."

Endvidere er der enighed om, at § 33, stk. 2, 2. affattes således:

"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg."

Glostrup, den 12. marts 2020




Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

langtidssyge weekendarbejdere og skifteholdsarbejdere

For at forbedre de økonomiske forhold for sygemeldte medarbejdere på skifteholds- og weekendarbejde, forhøjes betalingen i perioden efter 5 ugers sygdom. Hermed sikres en højere betaling i den periode, hvor genetillæg bortfalder, så betalingen også for disse medarbejdere som helhed afspejler en 37 timers betaling, dog under hensyn til de særlige forhold, der forekommer for medarbejdere med skiftende arbejdstider i de enkelte uger.

Parterne er enige om, at der som et nyt tredje afsnit i § 33, stk. 1, og som et nyt tredje afsnit i § 33, stk. 2, indsættes følgende:

"For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 9 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusiv genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 17 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 17, stk. 4.1."

Parterne er enige om, den forhøjede timeløn i ovenstående eksempelvis beregnes således:

For en medarbejder, hvis normtid efter § 17, stk. 4, punkt 1, er 35 timer, og hvis løn er kr. 150,00 pr. time, vil den forhøjede timeløn udgøre:

$$\text{Kr. } 150,00 \times 37 / 35 \text{ timer} = \text{kr. } 158,57$$

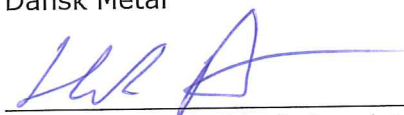
Glostrup, den 12. marts 2020



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ændring af Bilag 14

Bilag 14, vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark ændres som følger:

I Afsnit A, første afsnit, som et nyt punkt 1:

"1. Overenskomtparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

I øvrigt ændres det nuværende punkt 3 så teksten:

"Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt."

ændres til:

"Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt."

Ændringer vedrørende lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten:

Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i Bilag 14, afsnit C:

1) Som et nyt første punkt i afsnittet tilføjes følgende tekst:

"Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser."

2) Som et nyt punkt 1 tilføjes følgende tekst, herefter bliver det nuværende tekst punkt 2:

"1. Lønfastsættelse

Efter Industri- og VVS-Overenskomsten fastsættes lønnen efter § 27, som er den almindelige timelønsbestemmelse, § 28 der angår supplerende lønsystemer og § 29, der angår løn ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til overenskomstens § 27 stk. 5.

Endelig kan der individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede."

3) som et nyt punkt D - "Særligt om udstationeringstillæg" tilføjes:

"Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7."

Ændringerne træder i kraft 1. marts 2020.

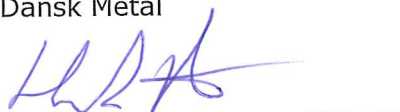
Glostrup, den 12. marts 2020



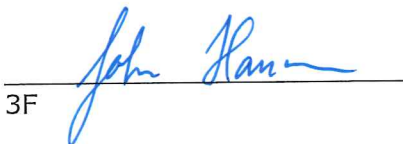
Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

ændring af Bilag 29

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten ved social dumping eller underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Overenskomstens mindstebetalingsregler er fastsat gennem frie forhandlinger og må derfor anses for et passende mindstebetalingsniveau, men parterne anser det samtidig som en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingsbetingelser, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

Parterne anerkender på den baggrund det hensigtsmæssige i, at misforholdssager kan rejses efter overenskomstens § 27 stk. 3 og evt. videreføres til afgørelse efter overenskomstens bestemmelser om fagretlig behandling.

Parterne er endvidere enige om at som nyt bilag 29 afsnit B indsættes – nuværende afsnit B, C og D bliver punkt C, D og E:

"Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

- 1. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.*
- 2. De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges – og hvor de ikke umiddelbart er tilgængelige – fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.*
- 3. Uanset om der har været lokale drøftelser efter stk. 1 og/eller stk. 2 kan TEKNIQ Arbejdsgiverne eller forbundene rette henvendelse til den modstående organisation, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser.*
- 4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i Nedennævnte kommissorium, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.*
- 5. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.*
- 6. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.*
- 7. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. Parterne er i sådanne situationer enige om, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet*

eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.

8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet vurderes og i fornødent omfang tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

I nuværende punkt C. tilføjes følgende i sidste punktum:

..., og om den selvstændige virksomhed indgår i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen/-stedet.

Herudover tilføjes som nyt punkt F.:

Misforhold ved lønfastsættelsen

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

Der er således naturligt ved lønfastsættelse efter Industri- og VVS-overenskomstens § 27, stk. 5 at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende medarbejder. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udførelsen, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Organisationerne har påtaleret i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Parterne er enige om, at en betingelse for at der kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er betydeligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.

Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en betydelig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissoriet for udvalg om Social dumping. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagens afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold. Den faglige voldgift skal så vidt muligt holdes inden for en måned.

Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved lokal forhandling og evt. efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

Endelig indsættes som punkt G.:

Kommissorium om social dumping

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping, omgåelse af overenskomsten og underentrepriseforhold. Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og der nedsættes derfor et paritetisk udvalg, som skal overvåge udviklingen og sørge for, at der gribes ind overfor de virksomheder og medarbejdere, som måtte indgå aftaler, der omgår overenskomsten.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårslige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal/ Blik & Rør/3F, mens ad hoc møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt.

Der er enighed om, at udvalget skal indkaldes ekstraordinært i følgende situationer:

- *Når en af parterne konstaterer, at uorganiserede virksomheder/medarbejdere udfører arbejde omfattet af overenskomsten og den pågældende virksomhed/medarbejder ikke vil oplyse om ansættelsesvilkårene.*
- *Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der sker omgåelse af Industri- og VVS-overenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte bilag*
- *Hvis en TEKNIQ Arbejdsgiverne-virksomhed medvirker til social dumping*

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ Arbejdsgiverne-virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales.

Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter TEKNIQ Arbejdsgiverne henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal/ Blik & Rør/3F samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet.

Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQ Arbejdsgivernes henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ Arbejdsgiverne bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

Protokollat

om

lægebesøg i forbindelse med barns sygdom

Følgende bestemmelse tilføjes i overenskomstens § 14, stk. 1:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."

Herudover tilføjes følgende bestemmelse i overenskomstens § 14 som nyt stk. 4:

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."

Som følge af ovenstående ændres overenskomstens § 30, stk. 2, sidste afsnit, til:

"Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også afholdelse af børns lægebesøg."

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørbearbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven herunder, at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i Industri- og VVS-overenskomsten ændres fra at følge ferieåret til fremover at følge kalenderåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående er parterne enige om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 15 affattes som følger:

”Stk. 1

- 1. Den enkelte medarbejder har pr. ferieår ret til at afholde 5 feriefridage med betaling fra fritvalgskontoen jf. § 30.*
- 2. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.*
- 3. Feriefriidagene kan varsles placeret efter ferielovens regler om restferie.*
- 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.*
- 5. Feriefriidage kan dog ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, når opsigelse sker fra arbejdsgivers side.*

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Stk. 1

- 1. Den enkelte medarbejder har i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 ret til at afholde 3,33 feriefridage med betaling fra fritvalgskontoen jf. § 30.*
- 2. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer.*
- 3. Feriefriidagene kan varsles placeret efter ferielovens regler om restferie.*
- 4. Der kan uanset jobskifte i nævnte periode kun holdes 3,33 feriefridage.*
- 5. Feriefriidage kan dog ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, når opsigelse sker fra arbejdsgivers side.*

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Stk. 1

- 1. Den enkelte medarbejder har pr. kalenderår ret til at afholde 5 feriefridage med betaling fra fritvalgskontoen jf. § 30.*
- 2. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.*
- 3. Feriefriidagene kan varsles placeret efter ferielovens regler om restferie.*
- 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.*
- 5. Feriefriidage kan dog ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, når opsigelse sker fra arbejdsgivers side.*

Fritvalgskontoen

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 30, stk. 3, 5. afsnit formuleres som følger:

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Overgang til nyt ferieår

"Indestående på kontoen ved kalenderårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye kalenderår eller aftales indbetalt på medarbejderens feriekonto. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling."

Børneomsorgsdage

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 14, stk. 3, 1. afsnit affattes som følger:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år."

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende som nyt afsnit 1:

Medarbejdere, der har ret til barns første sygedag, har ret til 1,66 børneomsorgsdage fra 1. maj 2020 til 31. december 2020. Medarbejderen kan højst holde 1,66 børneomsorgsdage i overgangsperioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Børneomsorgsdagene kan afvikles i timer."

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende som nyt afsnit 1:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år."

Seniorordning

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 11, stk. 3 affattes som følger:

"Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår."

Dette valg er bindende for medarbejderen, og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår."

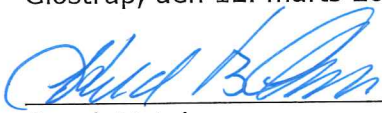
Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Overgang til nyt ferieår

Glostrup, den 12. marts 2020



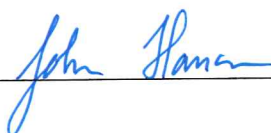
Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Blik- og Rørarbejderforbundet



3F

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2020

PROTOKOLLAT

om

øremærket forældreorlov

Følgende tilføjes efter overenskomstens § 34, stk. 5:

"Med virkning for medarbejdere med forventet fødselstidspunkt d. 1. juli 2020 eller senere erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Lønnen i de 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden jf. anmærkningen efter § 33, stk. 2.

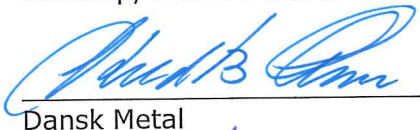
De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.


Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


TEKNIQ Arbejdsgiverne


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 40 ændres til følgende:

”Stk. 1 Feriens placering

- a. *Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægges virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.*
- b. *I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har optjent tilstrækkelig ferie, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.*
- c. *Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (indtil 1. september 2020 § 8, stk. 2) (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).*

Stk. 2 Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3 Udbetaling

- a. *Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.*
- b. *Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.*

Stk. 4 Beregningsgrundlag

- a. *Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.*
- b. *Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 10, stk. 2 og § 20 (indtil 1. september 2020: § 17, stk. 2 og § 25) er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.*
- c. *Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 33.*

- d. Ferielovens § 20 (indtil 1. september 2020: § 25) har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af ferie- godtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 5 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) Parterne anbefaler, at den som bilag 39 optrykte aftale anvendes.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden

Stk. 6 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 7 Brudte feriedage

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

Stk. 8 Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr faktiske fraværstimer. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f. eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 9 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

- a. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til medarbejderen ved ferieårets begyndelse af arbejdsgiveren, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejds- markedsbidrag.

- b. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til medarbejderen af arbejdsgiveren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis medarbejderen har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjenings- året til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.
- c. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til medarbejderen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Stk. 9 bortfalder 1. september 2020.

Stk. 10 Garantiordningen

- a. Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under TEKNIQ Arbejdsgiverne. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.
- b. TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 11 Tvister om ferie

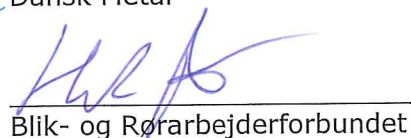
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 12 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes“.

Glostrup, den 12. marts 2020


Dansk Metal


Blik- og Rørarbejderforbundet


3F


TEKNIQ Arbejdsgiverne